

УДК 331.103; 658.310.3

ББК 65.9 (2Рос) 242

Б 98

Е.А. Бюллер

Нормирование труда как фактор эффективного стратегического внутрифирменного планирования

Аннотация:

В условиях рынка существенно повышаются требования к уровню организации и нормирования труда. Когда прибыль становится основным обобщающим показателем результата деятельности предприятия, возрастает значение всех видов норм и нормативов, в первую очередь трудовых.

Ключевые слова:

Организация труда, нормирование труда, экономическая эффективность, стратегия предприятия.

Нормирование труда и его организация играют решающую роль в повышении производительности труда – важнейшего фактора снижения себестоимости продукции и роста массы прибыли.

Успешная деятельность любой организации – государственного предприятия, учреждения или частной коммерческой фирмы – немыслима без четкой организации и нормирования труда, позволяющих точнее оценить организационно-технический потенциал организации, определить резервы эффективного использования ее персонала, условия улучшения организации труда и его оплаты; найти пути нормализации социально-трудовых отношений в коллективе.

Анализируя исторический аспект становления и развития нормирования труда в нашей стране, можно со всей определенностью отметить, что на данную деятельность оказывали факторы, присущие плановой, командно-административной экономике, которые и обусловили ее сегодняшнее кризисное состояние. Ничего удивительного в этом нет, так как нормирование труда в данных условиях обосновывало теорию и практику ведения социалистического хозяйства. Между нормированием труда и практической реализацией закона планомерного и пропорционального развития социалистического народного хозяйства существовала тесная взаимосвязь. Технически обоснованные нормы служили базой установления плановой трудоемкости выпускаемой продукции, формирования профессионального и количественного состава производственного коллектива, определения фонда заработной платы предприятия, степени эффективности использования технологического оборудования и рабочего времени, то есть служили основой формирования пропорций в распределении совокупного общественного труда.

Созданная в рамках централизованного механизма управления система нормирования труда являлась его органической частью и обуславливала на макроэкономическом уровне нормативное регулирование экономики, а на уровне предприятий – безусловное выполнение плановых заданий. Норма как продукт этой системы выступала в виде особой формы управленческой команды, не предусматривающей, как правило, своего обсуждения и тем более неисполнения. Непосредственный

процесс нормотворчества был по своей сущности исключительно субъективно сознательным, то есть нормы устанавливались руководящим органом без учета целевых установок адресата норм.

В условиях рыночных отношений теория и практика нормирования труда должны претерпеть соответствующие изменения и занять свое особенное место в хозяйственной деятельности человека.

Отечественная система нормирования труда, адекватная современной рыночной экономике должна строиться под влиянием следующих факторов:

- рыночные отношения или рыночный механизм хозяйствования;
- научно-технический прогресс;
- структурную перестройку экономической системы;
- изменения в социально-экономической сфере;
- изменение концепции занятости.

В результате усиления глобализации и интернационализации экономики, отраслевых сдвигов, усиления конкуренции и одновременно сотрудничества, демографических и образовательных изменений на рынке труда происходят следующие структурные сдвиги в экономике и экономической стратегии компаний:

- усиливается структурная адаптация посредством децентрализации и делегирования принятия и реализации решений;
- возрастает экономическая интернационализация даже средних и малых фирм;
- существенно возрастает гибкость производства, продуктов, технологий, рынков сбыта и рабочей силы.

Важнейшими целями стратегий компаний становятся повышение производительности труда, экономической эффективности производства и создание новых рынков, а не расширение уже имеющихся. Стратегия компании и ее деятельность еще больше приближаются к потребителю (рынку), качество становится более важным, чем объем производства.

Рыночные отношения способствуют тому, что нормирование труда в полной мере может реализовать свои функции, раскрыть свой потенциал, стать действительно эффективным элементом внутрифирменного управления. В этих условиях норма труда:

- выступает активным регулятором снижения производственных издержек на всех уровнях;
- обеспечивает объективность плановых технико-экономических и кадровых расчетов, четкую организацию производственных процессов;
- выполняет критериальную функцию, связанную с оценкой трудового вклада коллективов и отдельных работников.

Нормирование труда не может ограничиваться решением текущих задач по выявлению и использованию наиболее эффективных условий производства, их закреплению в нормах и освоением. Необходимо решать следующие перспективные стратегические задачи:

- оценку трудовых затрат на отраслевом уровне, выявление возможности их достижения и снижения;
- проверку экономической целесообразности снижения трудозатрат при проведении комплекса мер технического и организационного характера.

Норма труда приобретает важное значение при оценке трудового потенциала предприятия, выступает неизменным элементом системы управления персоналом.

Признанным считается тот факт, что вне зависимости от экономического и социального строя государственная собственность в большинстве случаев функционирует с меньшей эффективностью, чем другие формы. Это связано с развитием государственной собственности в сферах, где возможности рынка ограничены и снижена мотивация к труду. Во-вторых, эффективность государственной собственности может снижаться в отраслях с нормально функционирующим рынком из-за обезличенности или утраты предприятием рыночной ориентации. В этом случае действенной мерой повышения эффективности функционирования государственной собственности в форме государственных предприятий будет использование методов нормирования наряду с другими инструментами воздействия на результаты хозяйственной деятельности.

Государство имеет намного больше возможностей для поддержания и совершенствования системы нормирования труда на предприятиях по сравнению с предприятиями других форм собственности за счет владения накопленным потенциалом в данной области (научно-методическая база, сеть специализированных организаций, нормативная база) и централизованного выделения ресурсов на развитие системы нормирования труда, размещение государственных заказов на поддержку специалистов соответствующего профиля в учебных заведениях.

Теория и практика нормирования труда развиваются под влиянием не только законов рыночной экономики, но и достижений научно-технического прогресса (НТП), которые в настоящее время становятся более востребованными хозяйствующими субъектами.

НТП сегодня характеризуется прогрессивностью применяемой техники и технологии, организации производственных и трудовых процессов, менеджмента на различных уровнях управления.

В этих условиях особое значение приобрели работы, связанные с обслуживанием и ремонтом оборудования,

бесперебойным обеспечением рабочих сырьем, материалами и инструментом.

Сам центр тяжести в организации производства переносится на менеджмент, управление персоналом и организацию вспомогательных работ.

Если раньше мы рассматривали традиционное содержание процесса производства, то в современных условиях его содержание выглядит следующим образом:

1. Предмет труда – автоматизированное оборудование;
2. Сам труд – труд по обслуживанию и управлению;
3. Орудия труда – средства автоматизации (роботизации) и компьютеризации.

В настоящее время происходят значительные изменения в структуре затрачиваемого общественного труда. Все эти процессы связаны так или иначе с экономией живого труда, его вытеснением непосредственно из самого производственного процесса. Живой труд как главная производительная сила отходит все больше на задний план и становится вторичным по отношению к всеобщему универсальному труду.

Таким образом, можно констатировать: теория нормирования труда должна обеспечить практических работников методиками, нормативными материалами, проектами организации труда, позволяющими оценивать эффективность современных технологических и производственных процессов с учетом изменения специфики выполнения работниками своих функций.

В условиях рынка будет восстановлено естественное отношение к норме, как инструменту повышения эффективности, основе плановых расчетов, организации оплаты труда. Предприятия будут использовать только те нормы, которые им действительно необходимы в конкретных производственных условиях.

Рыночный механизм повышает требования к нормированию труда. Так норма затрат труда должна перестать быть единственным инструментом распределения доходов. Принцип распределения по труду практически не позволяет добиться мотивации к труду: распределение по затратам труда приводит к уравниловке и лишает мотивации наиболее активных и способных членов трудового коллектива.

Однако роль нормы как важнейшего средства получения прибыли на основе сокращения затрат на производство должны возрасти.

Таким образом, норма затрат труда как инструмент организации производства должна стать исключительно прерогативой предприятий.

Примечания:

1. Экономика труда / Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004.
2. Организация и нормирование труда / Под ред. Ю.Г.Одегова – М.: Изд-во «Экзамен», 2003.
3. Фильев В.И. Нормирование труда на современном предприятии. – М.: Юрид. бюллетень предпринимателя, 1996.
4. Шерман Е.И. Некоторые теоретические проблемы нормирования затрат труда. – Куйбышев, 1999.